

Vergaderjaar 2003–2004

29 200 XV

Vaststelling van de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2004

C

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 juni 2004

Tijdens het debat Arbeid en ziekte op 14 en 15 juni jl. in de Eerste Kamer heb ik toegezegd schriftelijk terug te komen op enkele onderwerpen. Het betreft de gevolgen van de herbeoordelingsoperatie met het nieuwe Schattingsbesluit en het gehanteerde overgangsrecht, personen met een slechte levensverwachting, enkele arbeidsrechtelijke casusposities, enkele andere arbeidsrechtelijke vraagstukken en het toezicht op reïntegratie-bedrijven. Op enkele andere onderwerpen die daar aan de orde zijn gekomen, zal ik zoals toegezegd terugkomen bij het wetsvoorstel Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Met het oog op de behandeling in beide Kamers van het nieuwe Schattingsbesluit wordt deze brief zowel naar de Eerste Kamer als naar de Tweede Kamer gezonden.

De gevolgen van de herbeoordelingsoperatie met het nieuwe Schattingsbesluit en het gehanteerde overgangsrecht

Door verschillende fracties is gevraagd naar de inkomenspositie van personen die in de herbeoordelingsoperatie een uitkeringsverlaging krijgen en op wie het nieuwe Schattingsbesluit van toepassing is.

Om te beginnen is het belangrijk aan te geven dat het nieuwe Schattingsbesluit niet van toepassing is op personen die op 1 juli 55 jaar of ouder zijn en niet op personen die onder oud overgangsrecht vallen, waaronder de mensen die onder de werkingssfeer vallen van de wet BIA. Het nieuwe Schattingsbesluit is uiteraard van toepassing op de nieuwe instroom en daarnaast op het bestand arbeidsongeschikten dat betrokken is bij de herbeoordelingsoperatie.

Personen die een verlaging of een beëindiging van de uitkering krijgen, krijgen indien zij daarvoor in aanmerking komen, een reïntegratietraject. Het is in dat verband belangrijk te memoreren dat het mijn streven is dat de personen die daarvoor in aanmerking komen, beginnen met hun reïntegratieactiviteiten vóór het moment dat de verlaging of beëindiging van de uitkering daadwerkelijk optreedt. Het is immers zo dat een

uitkeringsverlaging of beëindiging pas twee maanden na de beschikking met betrekking tot het lagere arbeidsongeschiktheidspercentage plaatsvindt. Binnen deze twee maanden zullen betrokkenen contact hebben met het reïntegratiebedrijf dat hen helpt bij het vinden van werk.

Bij de besluitvorming over de vraag welke arbeidsongeschikten betrokken zouden moeten worden bij de herbeoordelingsoperatie en welke niet, en of nog aanvullende maatregelen nodig zouden zijn, heb ik me laten leiden door het Toetsingskader overgangsrecht.

Indien het nieuwe Schattingsbesluit alleen toegepast zou worden op de nieuwe instroom, zou het gevolg daarvan zijn dat het doel van het nieuwe Schattingsbesluit (mensen aanspreken op wat zij nog wél kunnen) niet bereikt zou worden voor de bestaande arbeidsongeschikten. Deze groep zou daardoor de facto minder kansen krijgen en minder gestimuleerd worden. Een ander nadeel zou zijn dat dan nog veel langer dan nu het geval is met twee Schattingsbesluiten gewerkt zou moeten worden. Tot slot zou dit budgettaire gevolgen hebben.

Om die reden heb ik er voor gekozen onderscheid te maken tussen twee groepen waarop het nieuwe Schattingsbesluit en de herbeoordelingsoperatie wel respectievelijk niet van toepassing zijn. Voor de groep die wel onder het nieuwe Schattingsbesluit valt, wordt dit gefaseerd ingevoerd, namelijk op het moment dat iemand herbeoordeeld wordt. Het is dus niet zo dat het wijzigen van het Schattingsbesluit op zichzelf aanleiding is voor een herbeoordeling. De groep die wordt uitgezonderd betreft behalve de groep ouderen, ook de groep die bij eerdere wijzigingen nadrukkelijk is ontzien. In het Toetsingskader wordt dit ook nadrukkelijk aanbevolen. De regering is van mening dat met de voorliggende wijzigingen een verantwoorde afweging is gemaakt tussen het rechtszekerheids- en het gelijkheidsbeginsel. Zoals in het Toetsingskader staat, ligt eerbiedigende werking bij langlopende rechten minder voor de hand omdat er dan lange tijd rechtsongelijkheid is. Het Toetsingskader geeft ook nadrukkelijk ruimte voor een indeling in groepen op basis van leeftijd. Zo wordt gesteld dat de groep ouderen ten opzichte van de groep jongeren zich vaak niet in een gelijke (arbeidsmarkt)positie bevinden.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die werkloos zijn, geldt alleen de wekeneis (in tenminste 26 van de 39 weken voorafgaand aan de ziekte als werknemer gewerkt hebben). Zij krijgen een loongerelateerde uitkering waarvan de duur afhangt van hun arbeidsverleden. De duur kan variëren van zes maanden tot vijf jaar.

Indien nu een arbeidsongeschikte een lagere uitkering krijgt, kunnen twee situaties onderscheiden worden. Als hij eerst volledig arbeidsongeschikt was, zal altijd recht op WW ontstaan, mits hij aan de wekeneis voldoet. Was hij eerst gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gedeeltelijk werkloos, dan zou het kunnen dat de duur van zijn WW-uitkering al verstreken is. In dat geval heeft hij geen recht op WW. Indien de duur nog niet verstreken is, dan houdt hij wel een WW-uitkering voor de resterende duur.

Informatie over personen die met een uitkeringsverlaging geconfronteerd worden en geen of nog slechts een beperkt recht op WW hebben, is momenteel niet beschikbaar. Wel is duidelijk dat het zittend bestand voor het grootste deel uit volledig arbeidsongeschikten bestaat, voor wie het WW-recht voor het eerst ontstaat. Van het kleinere gedeelte gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt al ruim de helft. Dit is een groep met een relatief grote kans om hun verdien capaciteit volledig te benutten. Bovendien geldt dat deze groep de WW-rechten vaak nog niet benut heeft. Van degenen die niet werken heeft waarschijnlijk ook een deel de WW-rechten nog niet verbruikt. Op basis hiervan wordt vooralsnog indicatief ingeschat dat het aantal personen dat na herbeoordeling en uitkeringsverlaging onvrijwillig werkloos is en geen WW krijgt circa

10 000–20 000 personen bedraagt. Indien zij aan de voorwaarden voldoen, krijgen zij een bijstandsuitkering.

Daarnaast zijn er mensen die vanwege hun arbeidsverleden een WW-uitkering van korter dan een jaar krijgen. Bij een arbeidsverleden van 4 jaar duurt de uitkering 6 maanden, bij een arbeidsverleden van 5 tot 10 jaar 9 maanden. Personen met een WW-duur korter dan een jaar vanwege hun arbeidsverleden zijn dus in de leeftijd van circa 28 jaar. Dit betreft circa 5% van de personen die herbeoordeeld worden in de herbeoordelingsoperatie.

Voor de hoogte van de WW-uitkering geldt het volgende. De WAO-uitkering en de WW-uitkering samen geven een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Dus hoe lager het arbeidsongeschiktheidspercentage, hoe hoger het relatieve deel van de WW-uitkering en omgekeerd. Dit wordt geregeld via de dagloonregels. Deze algemene regel betekent dat een gedeeltelijke arbeidsongeschikte die al recht had op een WW-uitkering, nu een hogere WW-uitkering krijgt als zijn arbeidsongeschiktheidspercentage daalt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die werkten naast hun WAO-uitkering en die een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen, kunnen naast hun verlaagde WAO-uitkering en hun loon, nog recht hebben op WW als zij voldoen aan de wekennis en als de maximale termijn nog niet verstreken is. Voor de volledigheid zij nog vermeld dat zij wel een nieuw WW-recht kunnen opbouwen voor de uren dat zij werken, maar een dergelijk nieuw recht voorziet niet in een compensatie voor de verlaagde arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Naar aanleiding van een suggestie van mw. Van Leeuwen om het overgangsrecht aan te passen voor een deel van de groep die betrokken is bij de herbeoordelingsoperatie heb ik besloten het overgangsrecht van het nieuwe Schattingsbesluit te verbeteren.

Het is mijn voornemen om voor de groep arbeidsongeschikten die te maken krijgt met een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage, die geen recht heeft op een WW-uitkering én die minder verdient dan het bedrag waarmee hun uitkering verlaagd is, tijdelijk te compenseren. Ik ben voornemens een regeling te treffen op grond waarvan deze groep een tijdelijke financiële aanspraak krijgt op grond van de kaderwet SZW-subsidies. Het moet dan gaan om arbeidsongeschikten die een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen in de herbeoordelingsoperatie en die ondanks adequaat sollicitatie- en reïntegratiegedrag er niet in slagen een arbeidsinkomen te verwerven dat opweegt tegen de uitkeringsverlaging. Deze personen krijgen gedurende maximaal zes maanden na de uitlooptermijn van twee maanden, een tijdelijke financiële aanspraak ter hoogte van de verloren gegane arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voorwaarde is dat zij voldoende inspanningen leveren om aan de slag te gaan. Voor allen die daarvoor in aanmerking komen, bestaat zoals hiervoor al aangegeven de mogelijkheid van ondersteuning bij de reïntegratie. Deze ondersteuning zal binnen twee maanden van start gaan. Door deze verbetering van het overgangsrecht wordt bereikt dat deze personen in een overgangperiode geen inkomensachteruitgang ondervinden indien zij een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen in de herbeoordelingsoperatie.

De extra lasten van deze tijdelijke financiële aanspraak bedragen ca. 30 miljoen voor de gehele herbeoordelingsoperatie en gespreid over de periode 2004–2007.

Mw. Van Leeuwen heeft vragen gesteld over personen met een zeer slechte levensverwachting. Zij vroeg zich af of in het nieuwe stelsel deze groep wel onder het criterium «volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid» valt.

Een deel van de groep waar mw. Van Leeuwen op doelt, valt onder de categorie «volledig arbeidsongeschiktheid op medische gronden». Dit zijn personen die weliswaar nog enige benutbare mogelijkheden hebben, maar wegens een terminale ziekte een zodanig slechte levensverwachting hebben dat zij die mogelijkheden naar verwachting binnen afzienbare termijn zullen verliezen. Hierbij wordt gedacht aan de periode van een jaar. Deze groep valt onder de categorie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, omdat onder duurzame arbeidsongeschiktheid ook de situatie valt dat iemand alleen nog maar kan verslechteren.

Daarnaast zijn er personen die weliswaar een slechte levensverwachting op termijn hebben, maar waarvan niet gezegd kan worden dat zij geen mogelijkheden om te werken hebben. Een deel van deze groep zal na arbeidskundig onderzoek volledig arbeidsongeschikt blijken te zijn (en ook duurzaam omdat hun situatie alleen maar kan verslechteren), een ander deel gedeeltelijk. Indien deze laatste personen op enig moment wel volledig arbeidsongeschikt worden, krijgen zij vanaf dat moment recht op een uitkering op grond van de IVA-regeling. Er is in alle gevallen sprake van een individuele toetsing door de verzekeringsarts.

Enkele arbeidsrechtelijke casusposities

Door mw. Westerveld zijn vragen gesteld met betrekking tot het uitgangspunten «werken moet lonen». Zij noemde verschillende voorbeeldgevallen van zieke werknemers, die ik in deze brief graag wil behandelen. Een werknemer met een bruto-maandsalaris van € 5000, wordt ziek. Aan het eind van het eerste ziektejaar biedt de werkgever passend werk aan met een inkomen van € 2500 en werknemer aanvaardt dit werk. Het is dan de vraag op welk inkomen de werknemer in het tweede ziektejaar recht heeft. In onderstaande casus wordt voor de inzichtelijkheid geabstraheerd van het feit dat het door mw. Westerveld genoemde loon hoger is dan het maximumdagloon.

In het BW is geregeld dat de werknemer gedurende twee jaar van zijn ziekte recht heeft op 70% van de oorspronkelijk bedongen arbeid, of te wel € 3500,-. Op dit bedrag houdt de werknemer tenminste recht, ongeacht het salaris van de nieuwe arbeid.

Mw. Westerveld vroeg ook of de werknemer de aangeboden baan mag weigeren omdat hij deze te zeer onder zijn kunnen vindt liggen. Het antwoord is dat dit niet mag als het gaat om passende arbeid. In het BW is immers bepaald dat een zieke werknemer verplicht is passende arbeid te aanvaarden (artikel 7:660a, onderdeel c, BW) Weigert de zieke werknemer passende arbeid dan heeft de werknemer niet langer recht op loondoorbetaling (art 7:629, derde lid, onderdeel c, BW) en kan de werkgever hem in het uiterste geval ook opzeggen (art. 7:670b, derde lid, onderdeel b, BW).

Of de aangeboden functie daadwerkelijk passend is, is afhankelijk van individuele omstandigheden. Hierbij moet worden gekeken naar relevante factoren als werkervaring, loonhoogte, opleiding en uiteraard naar de gezondheidstoestand. Passende arbeid is in het algemeen arbeid die in eerste instantie zo dicht mogelijk aansluit bij de oorspronkelijke arbeid. Wanneer echter de gezondheidstoestand vereist dat op een lager niveau moet worden gewerkt, dan is ook deze lagere arbeid als passend te beschouwen. Hetzelfde geldt indien de werknemer al langer uit het

arbeidsproces is: hoe langer uit het arbeidsproces hoe eerder functies (ook qua niveau) passend zullen zijn.

Mw. Westerveld vroeg waarom de bepaling van artikel 7:629, twaalfde lid, BW, waarin is geregeld dat de arbeidsovereenkomst onverkort in stand blijft als de werknemer tijdens zijn ziekte passende arbeid aanvaardt, tenzij werknemer en werkgever iets anders overeenkomen, niet dwingend-rechtelijk van aard is.

Hiervoor is niet gekozen. Wanneer werkgever en werknemer niets anders regelen, geldt de regeling van het ongewijzigd blijven van de arbeidsovereenkomst en van het recht op doorbetaling van 70% van het loon dat hij voor zijn ziekte had. Zouden werkgever en werknemer iets anders overeen willen komen, dan staat het hun in het kader van hun contractsvrijheid vrij om dit te doen.

In het voorbeeld van mw. Westerveld heeft de werknemer tijdens zijn ziekte een functie met een loon van € 2500 aanvaard, maar blijkt bij de claimbeoordeling WAO dat zijn resterende verdien capaciteit hoger is, namelijk € 3000. Zij vroeg of dit betekent dat de betreffende werknemer een hoger loon kan vragen.

Dit kan zeker het geval zijn. Betrokkene kan de uitkomst van de claimbeoordeling aangrijpen om opnieuw te onderhandelen over zijn loon, en hij kan deze uitkomst als argument inbrengen. De werkgever is echter niet verplicht een loon te betalen ter hoogte van de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit.

Vervolgens stelde mw. Westerveld vragen over een WAO-er die werkt voor zijn resterende verdien capaciteit en hiermee een loon van € 2500 ontvangt. Hij heeft een arbeidsongeschiktheidsklasse van 45–55%. Na een herbeoordeling blijkt hij in de klasse 35–45% te vallen. Het is nu de vraag wat dit betekent voor zijn inkomen. Geldt hier niet het beginsel «afpraak is afspraak»?

Bij de beantwoording moet dan onderscheid worden gemaakt tussen de situatie dat betrokkene werkt in het aantal uren dat voor hem maximaal haalbaar is (in dat geval heeft hij van de verzekeringsarts een zogenaamde medische urenbeperking gekregen) en de situatie dat dat niet zo is. In het eerste geval is de enige mogelijkheid om meer loon te verwerven een baan te zoeken met een hoger uurloon dan wel zijn werkgever om een loonsverhoging te vragen. Net als in het vorige voorbeeld kan hij geen recht doen gelden op een hoger loon, maar hij kan de uitkomst van de claimbeoordeling wel inbrengen als argument.

In het tweede geval kan hij zowel zoeken naar een baan met een hoger uurloon (of in dezelfde baan een loonsverhoging vragen), als naar een baan met meer uren (of aan zijn werkgever vragen of hij meer uren kan werken). Dit laatste geldt uiteraard alleen als hij niet fulltime werkte. Er ligt hier geen taak voor de overheid om regelend op te treden, ook niet in verband met het hier aan de orde zijnde overgangsrecht. De situatie is immers vergelijkbaar met de huidige gang van zaken waarin iemand bij een herbeoordeling een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgt en daardoor een verlaging van de uitkering. De hoogte van het loon is binnen de relevante wettelijke kaders immers vrij.

Bovenstaande geldt ook in de situatie dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt uitbetaald via de werkgever.

Enkele andere arbeidsrechtelijke vraagstukken

De heer Van den Berg heeft enkele arbeidsrechtelijke vraagstukken aan de orde gesteld, die betrekking hebben op de uitzonderingsgronden die gelden voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Allereerst is genoemd dat uit de jurisprudentie blijkt dat de uitzonderings-

grond «opzet of bewuste roekeloosheid» niet snel wordt aangenomen. Het beoefenen van gevaarlijke sporten wordt in ieder geval niet beschouwd als opzet of bewuste roekeloosheid. Dit roept bij de heer Van den Berg de vraag op of het wel zo terecht is dat een werkgever moet betalen omdat zijn werknemer vanwege een risicovolle sport niet op het werk kan komen.

Voorts is opgemerkt dat uit de jurisprudentie blijkt dat ook een beroep op het verstrekken van valse informatie in het kader van een aanstellingskeuring slechts in uitzonderlijke gevallen gehonoreerd wordt. Dit wordt niet alleen veroorzaakt doordat aanstellingskeuringen op grond van de Wet op de Medische Keuringen slechts in uitzonderlijke gevallen zijn toegestaan, maar ook doordat er op de werkgever een zware bewijslast rust. De heer Van den Berg wees op een uitspraak van het Hof van Justitie waarin het ging om het niet-melden van een zwangerschap bij de sollicitatie. De wettelijke uitzondering zou in zijn ogen uitgebreid moeten worden met het bij de sollicitatie verstrekken van informatie die voor de vervulling van de functie van belang is.

Ten derde heeft de heer Van den Berg geconstateerd dat het belemmeren of vertragen van genezing niet betekent dat een werknemer kan worden gedwongen om een bepaalde behandeling te ondergaan, omdat dit in strijd is met de lichamelijke integriteit. Dit roept bij hem de vraag op of de bescherming van dit grondrecht niet is doorgeschooten.

Tot slot is opgemerkt dat als een werknemer de controlevoorschriften overtreedt, dit leidt tot het opschorten van de loondoorbetaling; niet tot het definitief geen loon betalen. Dit roept bij de heer Van den Berg de vraag op of deze «tandeloze tijger» niet vervangen zou moeten worden door een meer effectieve sanctie.

De door de heer Van den Berg gesignaleerde punten acht ik in algemene zin zeer waardevol, maar houden als zodanig geen verband met de Wet verbetering poortwachter of met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. De kritiek richt zich op punten die in de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek geregeld zijn. De kritiek suggereert bovendien een zekere onmachtpositie van de werkgever, terwijl nu juist in de Wet verbetering poortwachter de wederzijdse verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer aangescherpt zijn. In de Wet verbetering poortwachter worden immers zowel werkgevers als werknemers instrumenten aangereikt waardoor zij elkaar kunnen aanspreken op de naleving van hun wederzijdse verplichtingen, zoals het vragen van een deskundigenoordeel aan het UWV en de mogelijkheid om de loondoorbetaling stop te zetten. Voorts is met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een belangrijke volgende stap gezet om de wettelijke mechanismen, instrumenten, prikkels en gedragingen van actoren als het ware om te zetten van gerichtheid op arbeidsongeschiktheid naar gerichtheid op arbeidsgeschiktheid.

Met betrekking tot de genoemde punten merk ik het volgende op.

1. Uitgangspunt is en blijft dat de werkgever financieel verantwoordelijk is voor ziekte van de werknemer, ongeacht de oorzaak hiervan. De begrenzing is gelegen in de door opzet of bewuste roekeloosheid veroorzaakte arbeidsongeschiktheid. De genoemde jurisprudentie acht ik noch in strijd met de wet, noch met de bedoeling van de wetgeving. Bovendien heeft een werkgever weliswaar niet altijd invloed op het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, maar door de reïntegratie van de werknemer actief ter hand te nemen kan de werkgever wel de duur van het verzuim bekorten.
2. Naar aanleiding van de aangehaalde jurisprudentie over het niet-melden van een zwangerschap bij een sollicitatie, merk ik het volgende op. Nog los van de discussie of zwangerschap een ziekte is

die gemeld zou moeten worden aan een potentiële werkgever, wijs ik er op dat het recht op zwangerschap- en bevallingsverlof geregeld is in de Wet arbeid en zorg en niet ten laste van de werkgever komt. Nu het verlof niet voor rekening van de werkgever komt is de vraag of hij het loon in deze periode mag stopzetten (omdat de zwangerschap niet bij de sollicitatie is gemeld) dan ook niet aan de orde. In deze jurisprudentie zie ik in ieder geval geen aanleiding om de mededelingsverplichting van de werknemer uit te breiden.

3. Inderdaad kan een werknemer niet worden gedwongen om een bepaalde medische behandeling te ondergaan. Wel is het zo dat werkgever en werknemer – in het kader van de Wet verbetering poortwachter – afspraken maken over de aanpak van het verzuim en het herstelgedrag van de werknemer. Ook het ondergaan van bepaalde behandelingen en trainingen kan hier deel van uitmaken. Via deze weg heeft de werkgever (diens bedrijfsarts) dus wel degelijk invloed op het herstelgedrag van zijn werknemer.
4. Dat ingeval van overtreding van de controlevoorschriften het loon slechts wordt opgeschort, acht ik te rechtvaardigen nu het hier gaat om relatief kleine problemen, zoals het niet komen opdagen op het spreekuur. Het middel van het definitief stopzetten van het loon acht ik in zo'n situatie dan ook te vergaand. Als de werknemer niet alleen de controlevoorschriften overtreedt, maar ook anderszins niet meewerkt aan zijn reïntegratie, heeft de werkgever bovendien wél het middel van het stopzetten van het loon.

Toezicht op reïntegratiebedrijven

Er zijn vragen gesteld over het toezicht op de reïntegratiebedrijven die arbeidsongeschikten ondersteunen bij hun reïntegratie. Hierover kan het volgende worden opgemerkt.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is verantwoordelijk voor de reïntegratie van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, voorzover deze verantwoordelijkheid niet is neergelegd bij de werkgevers. Het UWV is de opdrachtgever voor de reïntegratie. De daadwerkelijke uitvoering van de reïntegratie-activiteiten dient door het UWV te worden uitbesteed aan private reïntegratiebedrijven via een transparante en toetsbare aanbestedingsprocedure.

De publieke reïntegratiemiddelen worden door de Minister aan het UWV verstrekt. UWV legt verantwoording af aan de minister over de besteding hiervan, dus ook bij inschakeling van een privaat reïntegratiebedrijf. Het UWV verantwoordt zich jaarlijks aan de Minister over de resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden door middel van een jaarverslag en een jaarrekening. Daarnaast verantwoordt UWV zich via kwartaalrapportages. In het kader van het jaarplan en de begrotingscyclus worden hierover met de uitvoering concrete afspraken gemaakt. De toezichtsbevindingen van de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) zijn hierbij een belangrijke input voor de minister.

Het UWV sluit contracten met reïntegratiebedrijven. In het besluit SUWI is geregeld dat het UWV gehouden is contractueel te regelen dat ze alle relevante informatie bij het reïntegratiebedrijf kan opvragen en dat het reïntegratiebedrijf toestaat dat een externe accountant in opdracht van het UWV toegang krijgt tot alle relevante informatie in verband met een review op de verstrekte verantwoordingsinformatie. Op deze wijze wordt de wijze van samenwerking tussen UWV en het reïntegratiebedrijf transparant gemaakt en wordt gegarandeerd dat door het UWV altijd

verantwoording kan worden afgelegd over de ingekochte reïntegratietrajecten.

Het toezicht op de uitvoering van wettelijke reïntegratietaken wordt uitgeoefend door de IWI. Een adequaat toezicht op de rechtmatige, doelmatige en doeltreffende besteding van publieke reïntegratiemiddelen is een belangrijke voorwaarde bij de verantwoording door de Minister aan het parlement. De IWI houdt toezicht op de besteding van publieke reïntegratiemiddelen door het UWV en baseert zich bij de oordeelsvorming op de aangeleverde verantwoordingsinformatie en op eigen onderzoek. Het UWV is gehouden om alle informatie aan de IWI te verschaffen benodigd voor de uitoefening van haar toezichtstaak. Indien nodig kan de IWI het UWV opdragen om een review uit te laten voeren op de verstrekte verantwoordingsinformatie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus